

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

GABRIELA BARBOSA FERRAZ JARDIM

TELETRABALHO NO ÂMBITO PÚBLICO: PERSPECTIVAS DA EFICIÊNCIA NA  
GESTÃO PÚBLICA

SANTA RITA

2018

GABRIELA BARBOSA FERRAZ JARDIM

TELETRABALHO NO ÂMBITO PÚBLICO: PERSPECTIVAS DA EFICIÊNCIA NA  
GESTÃO PÚBLICA

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito do  
Departamento de Ciências Jurídicas da  
UFPB (DCJ-CCJ), como exigência parcial  
da obtenção do título de Bacharel em  
Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Demetrius Leão

SANTA RITA

2018

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

J37t Jardim, Gabriela Barbosa Ferraz.  
TELETRABALHO NO ÂMBITO PÚBLICO: PERSPECTIVAS DA  
EFICIÊNCIA NA GESTÃO PÚBLICA DOS TRIBUNAIS / Gabriela  
Barbosa Ferraz Jardim. - João Pessoa, 2018.  
54 f.

Orientação: Demetrius Leão.  
Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ.

1. Teletrabalho. Âmbito Público. Eficiência. Expansão.  
2. Âmbito Privado. Reforma Trabalhista. I. Leão,  
Demetrius. II. Título.

UFPB/CCJ

GABRIELA BARBOSA FERRAZ JARDIM

TELETRABALHO NO ÂMBITO PÚBLICO: PERSPECTIVAS DA EFICIÊNCIA NA  
GESTÃO PÚBLICA

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito do  
Departamento de Ciências Jurídicas da  
UFPB (DCJ-CCJ), como exigência parcial  
da obtenção do título de Bacharel em  
Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Demetrius Leão

Banca Examinadora:

Data de Aprovação: 05 de novembro de 2018

---

Prof. Me. Demetrius Leão (Orientador)

---

Prof. Me. Guthemberg Cardoso

---

Prof. Dr. Paulo Vieira Moura

A Miguel, meu filho amado.

## **AGRADECIMENTOS**

A realização deste trabalho representa a concretização do fim desta importante etapa. Meu sentimento é de gratidão e muita felicidade. Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado força e sabedoria para conseguir chegar até aqui. Aos meus pais, Iracema e Valdermilson, por estarem sempre ao meu lado me apoiando e acreditando em mim. Ao meu filho Miguel, que tanto me ensina e, mesmo sem ainda saber, me encoraja a lutar por tudo aquilo que sempre almejei. Aos meus irmãos, Thiago e Gabriel, pela torcida e por vibrarem comigo. Ao meu namorado, Rodrigo, por toda compreensão e companheirismo. Às minhas amigas, por estarem ao meu lado, sempre acreditando em mim, especialmente àquelas que estiveram tão próximas a mim durante todo esse tempo, Alanna Lima e Juliana Guedes, compartilhando de todos os momentos e incentivando a vencer os desafios. Por fim, ao meu orientador, Demetrius Leão, por toda orientação e contribuição, sempre demonstrando positividade.

## RESUMO

A adoção do teletrabalho é uma tendência tanto no âmbito público, como no privado. Insta salientar que esta modalidade não se trata de uma inovação trazida com a Reforma Trabalhista, tendo em vista que o teletrabalho já era utilizado, apenas não era regulamentado expressamente na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). No âmbito público, antes da Resolução CNJ n. 227/2016, este regime de trabalho já vinha sendo utilizado em órgãos públicos, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, que regulamentou o teletrabalho em 2012. Destaca-se que, mesmo com suas normas internas estabelecidas, os Tribunais devem adequá-las às normas da Resolução CNJ n. 227/2016, que demonstra que a adoção deste regime é facultativa e estabelece, dentre outros requisitos, que tem por objetivo melhorar a eficiência na Administração Pública e promover uma melhor qualidade de vida para os servidores. Imperioso mencionar que ao tratar do teletrabalho no âmbito público, é imprescindível que seja feita uma relação com o princípio da eficiência. Neste sentido, o presente trabalho consistiu em analisar as perspectivas da eficiência na gestão pública através do teletrabalho, utilizando a pesquisa bibliográfica com método dedutivo, demonstrando quais são os Tribunais que já utilizam, bem como a quantidade de servidores por unidade, demonstrando, assim, que é uma realidade que vem se expandindo na administração moderna, visto que gera benefícios para quem exerce a função, para o próprio órgão e para a sociedade.

Palavras-chave: Teletrabalho. Âmbito Público. Eficiência. Expansão. Âmbito Privado. Reforma Trabalhista.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>TELETRABALHO .....</b>	<b>9</b>
2.1	Origem.....	9
2.2	Definição .....	10
2.3	Teletrabalho no mundo.....	11
2.4	Teletrabalho no Brasil.....	12
2.5	Expansão .....	12
2.6	Controle.....	14
2.7	Vantagens .....	16
2.8	Relação entre o meio ambiente e o teletrabalho .....	18
<b>3</b>	<b>O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA .....</b>	<b>21</b>
3.1	O teletrabalho antes da Reforma Trabalhista .....	21
3.2	Alterações do teletrabalho após a Reforma Trabalhista.....	22
<b>4</b>	<b>USO DO TELETRABALHO NO ÂMBITO PÚBLICO .....</b>	<b>27</b>
<b>5</b>	<b>ÍNDICES EM TELETRABALHO.....</b>	<b>33</b>
5.1	Índices nos Tribunais Regionais do Trabalho .....	33
5.2	Índices nos Tribunais Regionais Federais .....	38
5.3	Índices nos Tribunais Superiores.....	39
5.4	Índices nos Tribunais de Justiça dos Estados .....	41
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>46</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Diante dos avanços tecnológicos de informação e comunicação, observa-se que o teletrabalho vem se expandindo tanto no âmbito público, quanto no âmbito privado.

O presente trabalho tem por finalidade abordar as perspectivas da eficiência na gestão pública através do teletrabalho, que consiste na prestação de serviços à distância com o uso de novas tecnologias.

A abordagem do teletrabalho no âmbito público é de suma importância para vislumbrar a sua expansão e os resultados obtidos a partir desta implementação, que são vantajosos não só para os servidores, mas também à Administração Pública e a sociedade.

Sendo assim, será abordada a seguinte problemática: Qual a relevância do teletrabalho para a eficiência na gestão pública?

Com o seu crescimento progressivo e positivo, tem-se a percepção de que o teletrabalho consiste em uma modalidade que visa promover a eficiência nos órgãos que a adotam.

Ressalta-se que os servidores que trabalham em regime de teletrabalho devem possuir uma produtividade superior em relação aos que estão exercendo suas atividades presencialmente, com isso, os órgãos observam um notório crescimento.

O objetivo geral do presente trabalho consiste, portanto, em analisar quais as vantagens da adoção do teletrabalho e como isso reflete na eficiência na gestão pública dos Tribunais.

Com relação aos objetivos específicos, tem-se: compreender aspectos do teletrabalho; analisar a expansão dos órgãos que adotam o teletrabalho e apresentar as vantagens obtidas para a gestão pública.

Quanto à metodologia, foi utilizada a pesquisa bibliográfica com método dedutivo.

Para alcançar a finalidade, o presente trabalho encontra-se dividido em 6 (seis) capítulos, sendo o primeiro esta introdução, indicando a apresentação do tema, bem como sua problematização, objetivo geral e os específicos, a metodologia e demonstração dos demais capítulos.

No capítulo 2 (dois), são apresentados aspectos do teletrabalho, indicando a sua origem, definição, abordagem no Brasil e em outros países, sua expansão, controle, as vantagens da utilização desta modalidade e, por fim, a relação entre o meio ambiente e o teletrabalho.

Embora o enfoque deste trabalho seja no âmbito público, destaca-se que o teletrabalho também é uma tendência no âmbito privado. O capítulo 3 (três) versa sobre o teletrabalho antes e depois da Reforma Trabalhista.

Após a Lei 13.467/2017, o teletrabalho, que já vinha sendo utilizado em órgãos públicos e empresas, passou a ser regulamentado expressamente na CLT.

No capítulo 4 (quatro), aprofunda-se a análise do teletrabalho no âmbito público, demonstrando que é imprescindível fazer uma relação com o princípio da eficiência, visto que para os órgãos, a adoção desta modalidade gera uma redução de custos operacionais, como diminuição do gasto com energia elétrica e papel.

Do outro lado, para os servidores, existe, dentre outros, os benefícios de maximizar o tempo, por não precisar se deslocar, e a melhoria na qualidade de vida.

No Poder Judiciário, o teletrabalho foi regulamentado através da Resolução do CNJ n. 227/2016. Ressalta-se, no entanto, que antes desta Resolução, o teletrabalho já vinha sendo utilizado.

A Resolução CSJT n. 151/2015 regulamentou o teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho e nas Varas de Trabalho, sendo posteriormente alterada pela Resolução CSJT n.207/2017.

No capítulo 5 (cinco), são apresentados os índices do teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho, nos Tribunais Regionais Federal, Tribunais Superiores e Tribunais de Justiça dos Estados, indicando quais já utilizam esta modalidade, bem como a quantidade de servidores em cada unidade, para demonstrar a efetividade e expansão nestes Tribunais.

Por fim, no capítulo 6 (seis), são apresentadas as considerações finais.

## 2 TELETRABALHO

A finalidade do presente trabalho consiste em analisar as perspectivas da eficiência na gestão pública. Para tanto, torna-se necessário considerar alguns aspectos desta modalidade, que serão abordados a seguir.

### 2.1 Origem

Através do avanço tecnológico dos meios de informações e comunicações, o teletrabalho vem crescendo consideravelmente tanto no âmbito privado, como no âmbito público.

No entanto, insta salientar que ainda no século XIX, nos Estados Unidos, surgiu a primeira ideia do trabalho à distância com uso de tecnologia, quando John Edgard Thopsom, em 1857, dono de uma Companhia de estrada de ferro, passou a utilizar o telégrafo para controlar os trabalhadores que estavam à distância, conforme determina Kugelmass, citado por Vera Regina Loureiro Winter (2005).

Em 1950, Nobert Wiener, conhecido como o fundador da cibernética, em sua obra *The Human Use of Human Being – Cybernetics and Society*, discorreu que “um arquiteto, vivendo na Europa, poderia supervisionar, à distância, a construção de um prédio nos EUA utilizando a comunicação por fac-símile.” (WINTER, 2005, p.18.)

A origem do termo teletrabalho está relacionada com o surgimento do termo “telecommuting”, mencionado por Jack Nilles em 1973.

Destaca-se que, neste período, os Estados Unidos foram alcançados pela crise do petróleo, sendo obrigados a criar projetos com o objetivo de diminuir a utilização de energia. Com isso, Jack Nilles aconselhou a redução do deslocamento dos trabalhadores para seu local de trabalho.

Com relação ao termo “telecommuting”, Carla Carrara da Silva Jardim (2004, p.18.) aduz:

O telecommuting é o trabalho periódico realizado fora do escritório principal. Na Itália, o conceito de telecommuting refere-se “ao empregado que trabalha ao menos um dia da semana em sua casa utilizando conexões informáticas (telefone, fax, correio eletrônico), redes locais, regionais ou internacionais para receber ou transmitir dados”. Especialistas italianos, como Domenico De Masi, não fazem a distinção entre teletrabalho e telecommuting e salientam, de modo genérico, que essa nova modalidade

de trabalho pode ser adotada só por formas de trabalho que se prestem à descentralização por razões de índoles técnicas, organizativas ou humanas e pode ser limitada a alguns dias da semana ou a algumas semanas do mês. Esses autores também salientam que teletrabalho não significa trabalho em domicílio, já que é possível executá-lo em centros-satélites da empresa que se localizem próximos à residência do trabalhador

Diante do exposto, observa-se que o teletrabalho não é uma inovação trazida com os tempos modernos, embora as novas tecnologias venham contribuindo, progressivamente, para revolucionar o trabalho no século XXI e, conseqüentemente, a utilização da modalidade teletrabalho.

## **2.2 Definição**

Acerca da origem etimológica do teletrabalho, Vólia Bomfim Cassar (2017) indica “de acordo com o dicionário, “tele” significa longe, à distância”. Sendo assim, esta modalidade, também conhecida por home office, consiste na prestação de serviços à distância, que em decorrência do avanço tecnológico está cada vez mais presente em empresas e órgãos públicos.

Importante destacar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da Convenção n.177/96, que foi posteriormente elucidado pela Lei 12.511/11, definia o teletrabalho como “forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação.”

Sendo assim, entende-se que o teletrabalhador não precisa exercer suas atividades necessariamente em sua residência, mas sim em um lugar fixo diverso da empresa ou órgão público.

No âmbito privado, com a edição da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, o teletrabalho passou a ser regulamentado pela CLT, que o define como:

Art. 75-B. A prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Segundo determina Vólia Bomfim Cassar:

De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicílio. Entretanto, diante das novas tecnologias, que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, esse meio de trabalho

tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados. Estes também deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos. (CASSAR, 2017, p.35.)

Com isso, observa-se que mesmo o trabalhador não exercendo suas atividades presencialmente, é possível que seja monitorado da sede da empresa ou do órgão público diante do avanço tecnológico.

## 2.3 Teletrabalho no mundo

Em 2017 foi realizado o relatório “Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar: Efeitos sobre o mundo do trabalho” pela Organização Internacional de Trabalho juntamente com a Eurofound, para analisar os resultados do teletrabalho em diversos países.

Através do mesmo, constatou-se que o teletrabalho possui um crescimento desigual nos países, partindo de 2% a 40%.

Foram 15 (quinze) países envolvidos neste estudo: Brasil, Estados Unidos, Itália, Alemanha, Bélgica, Espanha, Finlândia, França, Hungria, Japão, Índia, Holanda, Suécia, Reino Unido e Argentina.

Exemplificando, os autores do referido relatório demonstraram que, na França, houve um grande crescimento nos trabalhadores que aderiram ao teletrabalho: em 2007, a porcentagem era de 7%, passando para 12,4% em 2012.

A pesquisa indica que a Hungria e a Argentina são os países que menos adotam este regime, tendo o percentual de apenas 1% e 2%, respectivamente.

No Japão, o estudo aponta que

A queda de taxa de natalidade aliada ao envelhecimento da população e baixas taxas de emprego entre mulheres tem levado a um declínio na participação da força de trabalho nas últimas duas décadas. Em resposta a isso, agências públicas têm incentivado o trabalho a distância para incentivar a participação no mercado, particularmente entre mulheres com crianças pequenas.

Quanto ao Brasil e a Índia, os autores afirmaram que são países que, comparado aos restantes, “o interesse público em trabalho à distância tem crescido mais lentamente”. Demonstraram, ainda, que

Debates nacionais sobre os méritos e limitações do formato têm sido encorajados relativamente há pouco tempo no Brasil. Um fator central para

esse debate é a preocupação crescente sobre a poluição do ar e congestionamento em áreas urbanas como São Paulo.

Ressalta-se que esta relação do teletrabalho e meio ambiente é de suma importância e será abordado posteriormente no presente trabalho.

## **2.4 Teletrabalho no Brasil**

Conforme determina Goulart (2009), no Brasil, esta modalidade foi efetivamente inserida em 1997, no Seminário *Home Office/ Telecommuting-* Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio. Posteriormente, foi fundada a SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades).

Destaca-se que em 2005 foi realizado um projeto piloto na empresa pública SERPRO, que de acordo com a Comunicação Social do Serpro – Porto Alegre (2012), 31 trabalhadores já estavam sob este regime e que seriam ofertadas aproximadamente mais 110 vagas.

Em 2016, através da pesquisa Home Office Brasil, que teve o estudo conduzido pela SAP Consultoria e apoio da SOBRATT, constatou-se que 68% das empresas no Brasil adotam o teletrabalho.

Como várias empresas começaram a adotar esta modalidade, este tema foi levado ao judiciário e, através da Reforma Trabalhista, passou a ser regulamentado expressamente na CLT.

No âmbito público, por sua vez, objetivo específico deste trabalho, foram criadas Resoluções que versam sobre a implementação do teletrabalho em Tribunais e outros órgãos públicos, com a finalidade de gerar uma maior eficiência para a administração pública.

## **2.5 Expansão**

É notório o avanço que o teletrabalho vem tendo no âmbito privado e público do Brasil. No entanto, para fins deste trabalho, a análise da expansão será realizada apenas no âmbito público.

Inicialmente, deve-se destacar que no Poder Executivo, o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) foi o pioneiro na modalidade teletrabalho, em 2005, obtendo um grande crescimento na produtividade.

Segundo Aimée Mastella Sampaio da Silva (2015) citando dados acessados no site da empresa em questão, indica que "esse programa apresentou um ganho em produtividade de 10,5% e uma economia em logística de 47,1%."

No início de 2018, o Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (Mdic) introduziu o teletrabalho nos setores de tecnologia da informação. Esta modalidade também vem sendo implementada no INSS, com o objetivo de agilizar a análise de processos de pedido de aposentadoria, auxílio-doença e maternidade. (NOBRE, Letícia, 2018)

No Poder Judiciário, o Tribunal de Contas da União, em 2009, através da Portaria n.139 implementou o teletrabalho em sua unidade, possuindo, de acordo com Aimée Mastella Sampaio da Silva (2015), cerca de 10% a 20% dos servidores neste regime.

No âmbito da Secretaria da Receita Federal, a Portaria RFB 2.383/2017 foi criada para regulamentar o teletrabalho. Através da Portaria RFB 788/2018, foram determinadas as atividades autorizadas a aderirem esta modalidade de trabalho:

- I - Análise e julgamento de processos administrativos fiscais;
- II - Desenvolvimento de sistemas corporativos na área de tecnologia da informação;
- III - Análise e elaboração de processos de correição; e
- IV – Realizar Auditoria Interna.

Em 2012, através da Resolução Administrativa n.1.499/2012, o teletrabalho passou a ser regulamentado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

Através da lista de teletrabalhadores do TST e CSJT, obtida pelo Portal da Transparência do TST, constatou-se 109 servidores estão sob este regime.

O CNJ (2017) citando o CSJT aduz:

De acordo com números do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e dos próprios tribunais, atualmente pelo menos 732 servidores de 13 tribunais trabalhistas realizam trabalho remoto.

A Controladoria Geral da União (CGU), através da Portaria n. 1242/2015, instituiu a experiência-piloto de teletrabalho. Ressalta-se que este órgão teve a sua

nomenclatura modificada em 2016, sendo chamado, atualmente, de Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União.

A Resolução n. 151/2015 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) “Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente.”, com a utilização de recursos tecnológicos, conforme indica o art. 2º, inciso I.

Destaca-se que a Resolução em comento afirma que:

A implantação do Processo Judicial Eletrônico no Judiciário do Trabalho permitirá o acesso, a qualquer tempo e lugar, a todos os sistemas necessários à instrução, acompanhamento, manutenção e conclusão dos procedimentos judiciais no âmbito desta Justiça Especializada.

Ressalta-se, ainda, que houve alteração desta Resolução pelos conselheiros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

No âmbito do Poder Judiciário, o teletrabalho foi regulamentado pela Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) n. 227/2016, com a finalidade de, principalmente, dar eficiência à Administração Pública, promover a qualidade de vida dos servidores, aumentar a produtividade e reduzir os custos operacionais dos órgãos que a adotarem.

Através da Resolução CNMP n.157/2017, o teletrabalho passou a ser regulamentado no âmbito do Ministério Público e no Conselho. De acordo com o portal da transparência, constatou-se que não havia servidores nesta modalidade desde o mês de abril de 2018.

Insta salientar que o conselheiro do CNMP, Valter Shuenquener, em junho de 2018, apresentou proposta visando disciplinar a possibilidade de instituir equipes de apoio remoto para desenvolver o regime de teletrabalho do âmbito no Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público. (CNMP, 2018)

Posteriormente, será feita uma análise sobre os Tribunais, indicando quais já adotam esta modalidade e a quantidade de servidores em cada, demonstrando, desta forma, que o teletrabalho vem se expandindo progressivamente.

## **2.6 Controle**



Acerca do controle no teletrabalho, entende-se que como em cada tribunal existe uma Resolução que vai se adequar à Resolução n. 227/2016, cada órgão será responsável por indicar como será realizado o controle das atividades dos servidores públicos.

Exemplificando, o CNJ (2018) determina

Na Justiça pernambucana, o monitoramento das atividades é realizado por ferramentas desenvolvidas pela Diretoria Cível do 1º grau da Capital, baseando-se em relatórios disponibilizados pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (Setic).

Indica, ainda, que no Tribunal de Justiça do Amazonas, foi implementado no dia 09 de agosto de 2018 a “Comissão de Acompanhamento, Gestão e Controle do Teletrabalho/TJAM”, através da Portaria n. 1908, com a finalidade de melhor gerenciar e controlar esta modalidade (CNJ, 2018).

Imperioso mencionar que o controle das metas do desenvolvimento dos servidores deve ser realizado semanalmente e mensalmente. Os servidores que estão no regime parcial têm produtividade acrescida em 10% da meta mensal frente aos que realizam suas atividades presencialmente. Com relação aos que estão em regime integral, têm produtividade acrescida em 30%. (CNJ, 2018)

Como esta modalidade de trabalho deve ser realizada por meio de tecnologia de informação e comunicação, o servidor vai ser controlado, mesmo à distância, pelo órgão ao qual está vinculado, para que seja constatado que o seu trabalho está sendo efetivamente realizado e que as metas estão sendo devidamente alcançadas.

Vale salientar que, igualmente como ocorre no Tribunal Superior do Trabalho, o teletrabalho tanto nos Tribunais Regionais, como nas Varas do Trabalho, devem respeitar alguns requisitos, como consultar o e-mail institucional diariamente; mesmo trabalhando em um regime à distância, devem comparecer ao Tribunal quando necessário; providenciar a estrutura necessária para produzir as suas atividades; com relação à produtividade, atingir, no mínimo, 15% a mais em relação àqueles que trabalham presencialmente, dentre outros.

Outro ponto importante diz respeito à quantidade de servidores por unidade que estão neste regime de trabalho, que não pode ser superior a 30%. No entanto, pode ocorrer de mais servidores se interessarem no teletrabalho, e uma solução é fazer um rodízio entre eles, de modo que alcance o maior número e ao mesmo tempo respeite o requisito do limite máximo.

Sendo assim, resta claro que com todo avanço tecnológico, mesmo os servidores exercendo suas atividades à distância, existem várias formas de realizar o controle e, como os tribunais possuem normas internas que estão em observância à Resolução do CNJ, o próprio órgão vai determinar como o controle será efetivado.

## **2.7 Vantagens**

Esta modalidade vem sendo amplamente utilizada pelos órgãos públicos, tendo em vista que gera inúmeros benefícios não só ao servidor público, mas a todos que estão relacionados.

Primeiramente, destaca-se que os servidores que exercem suas funções à distância conseguem maximizar o seu tempo por não precisarem se deslocar de suas residências, o que gera, inclusive, uma redução de custos sem o deslocamento.

Outro ponto importante acerca do não deslocamento consiste em evitar o desgaste diário do servidor que muitas vezes precisa viajar horas para chegar ao seu local de trabalho e retornar à sua casa. Ou mesmo aqueles que moram em grandes metrópoles e se desgastam com o trânsito caótico e o tempo perdido.

Nota-se, com isso, que esta questão é extremamente relevante, pois ao evitar esse desgaste, o servidor terá uma melhor qualidade de vida e de trabalho, tendo uma maior produtividade de suas funções.

No mesmo sentido, o CNJ (2018) citando a diretora da Divisão de Gestão de Pessoas do TRF-4, indica que

O teletrabalho permitiu conciliar tudo isso, possibilitando que os servidores se organizem da melhor forma para desenvolver suas tarefas sem sair de casa, otimizando sua vida e melhorando sua qualidade de vida, sem prejuízo da qualidade e celeridade na execução do trabalho.

Ainda no que tange às vantagens trazidas com esta modalidade, o CNJ (2018) citando o juiz auxiliar da Presidência do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, Antonio Carlos Parreira, demonstra:

Há a redução de riscos com estresse, contágio de doenças e acidentes de trânsito. É uma perspectiva nova de organização de trabalho, de fortalecimento do ofício em equipe, de gestão com liderança.

Observa-se, inclusive, que esta modalidade gera uma redução nos custos operacionais e economia de espaço físico nos órgãos públicos, como por exemplo a redução de energia.

O art. 3º da Resolução n. 227/2016 merece ser ressaltado, pois ao indicar objetivos do teletrabalho, demonstra as inúmeras vantagens acerca desta modalidade:

Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

- I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;
- II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;
- III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;
- IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;
- V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;
- VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;
- VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;
- IX – respeitar a diversidade dos servidores;
- X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

Outro fator importante refere-se ao controle, que por ser realizado através das metas e não de horário trabalhado, o servidor possui uma maior flexibilidade para adequar seus horários e desempenhar suas funções.

Sobre a flexibilidade, a servidora Janaina Ferreira Padilla, da 5ª Vara Cível da Comarca de Macapá (CNJ 2018), determina:

Optei por essa modalidade porque me permite fazer um trabalho mais concentrado e mais dedicado. Somado a isso, usufruo da mudança no meu ritmo de vida. Agora não enfrento mais aquele desgaste de ter que sair todos os dias, enfrentar o trânsito lento, procurar lugar para estacionar e tudo aquilo que gera estresse para qualquer cidadão. O melhor de tudo é poder ficar próxima do meu filho.

Diante de todo exposto, observa-se que com a vida moderna, esta modalidade vem mostrando extrema relevância e utilidade para o serviço público, tendo em vista que estudos comprovam que não houve nenhum déficit na

produtividade dos tribunais que já adotaram o teletrabalho, pelo contrário, os servidores vêm tendo um considerável avanço na produtividade.

## **2.8 Relação entre o meio ambiente e o teletrabalho**

Inicialmente, cabe esclarecer que este ponto deve ser considerado como uma vantagem para a modalidade do teletrabalho, tendo em vista que o servidor, ao exercer suas atividades, ainda que de modo parcial, em sua residência, não vai precisar se deslocar diariamente para o seu local de trabalho, gerando uma redução da quantidade de emissões de gás carbônico no meio ambiente.

Neste sentido, o artigo “Teletrabalho no setor público brasileiro: impacto potencial sobre o tráfego urbano e as emissões de carbono” publicado pelo IPEA (2016), demonstra que:

Este estudo discute os efeitos urbanos do teletrabalho e apresenta uma estimativa para a redução do número de viagens decorrente de sua implementação pelo setor público no Brasil, além da estimativa de emissões de gás carbônico (CO<sub>2</sub>) evitadas por essa redução de viagens.

Para demonstrar como o número de viagens influencia diretamente no nosso ambiente e que o teletrabalho consiste em uma solução para tal diminuição, o referido artigo realizou um estudo sobre o cálculo de viagens realizadas por servidores da União e constatou-se que o número é de aproximadamente 570 milhões por ano.

O relatório, citando o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2014), indica que existem aproximadamente 10 milhões de servidores estaduais e municipais no Brasil, devendo considerar uma média de 5 milhões de servidores ativos. Com isso, utilizando o cálculo exposto acima, estima-se 2,3 bilhões de viagens realizadas pelos servidores estaduais e municipais durante um ano.

Imperioso mencionar que o relatório demonstra que a cada 10% dos servidores públicos do nosso país que passam a utilizar o teletrabalho, corresponde a uma redução de até 0,5% de viagens realizada durante o ano:

Supondo-se adesão ao teletrabalho de 10% – semelhante à que aconteceu no TCU –, isso significaria a possibilidade de 287 milhões de viagens evitadas anualmente (57 milhões pela União e 230 milhões por estados e municípios). Podemos esperar, portanto, mantendo-se o número de servidores ativos em 2014, que cada 10% do total de servidores que adere

ao teletrabalho torna possível redução de até 0,5% no número de viagens anuais – limitado ao máximo teórico de 5% das viagens.

Sendo assim, observa-se que a adoção do teletrabalho implica em dois aspectos relevantes, tanto a diminuição de emissões de gás carbônico no meio ambiente, como a diminuição do número de viagens, evitando, com isso, o trânsito caótico, principalmente em grandes metrópoles.

O autor do relatório em comento, Nilo Luiz Saccaro Junior (2016), citando Carvalho (2011), discursa sobre o transporte:

O transporte sempre esteve associado à geração de alguma forma de poluição, seja atmosférica, seja sonora, seja pela intrusão visual nos centros urbanos, independentemente do modal predominante. Até mesmo quando predominava a tração animal, os poucos centros urbanos do mundo sofriam com o excesso de dejetos nas ruas.

Ressalta-se que há uma grande dificuldade em controlar a emissão de gases de efeito estufa, sendo o gás carbônico considerado o principal gás de efeito estufa.

Segundo os dados expostos pelo relatório em questão, o setor de transporte responde por aproximadamente 9% das emissões totais de gás carbônico no Brasil. Citando o relatório do Sistema de Informações da Mobilidade Urbana da Associação Nacional de Transportes Públicos (ANTP), houve, em 2013, 19,2 milhões de toneladas de emissões de gás carbônico.

Segundo demonstra Carvalho (2011):

O transporte individual – ou seja, em automóveis e motocicletas – responde por menos de 35% das viagens motorizadas, em média, sendo responsável por até 60% das emissões de CO<sub>2</sub> nos centros urbanos brasileiros. Os ônibus, responsáveis por quase o dobro dos deslocamentos, emitem sete vezes menos gás carbônico em termos absolutos.

Acerca dos referidos dados, o relatório expõe:

Esses dados dão uma ideia da importância relativa de automóveis e motocicletas no impacto ambiental do transporte urbano e mostram o quão importante são ações concernentes à mobilidade urbana, para que o Brasil atinja sua meta internacional de redução de GEE, que deve ser de pelo menos 36,1% sobre as emissões projetadas, até 2020. (IPEA, 2016)

Destaca-se, ainda, os seguintes dados acerca da diminuição de viagens com a adoção do teletrabalho:

Supondo-se que a redução do número de viagens pela adoção do teletrabalho no serviço público se distribua proporcionalmente entre os modais de transporte, temos que, das 287 milhões de viagens evitadas por 10% do total de servidores que praticam teletrabalho, 77,2 milhões seriam

de automóvel e 10,9 milhões, de motocicletas. Multiplicando-se esses números pela emissão média por viagem – calculada no parágrafo anterior –, chegamos a 115,8 milhões de quilogramas de gás carbônico evitados por automóveis e 6,5 milhões de quilogramas de gás carbônico evitados por motocicletas, em um total de 122,3 milhões de quilogramas, ou 122.300 t, de CO<sub>2</sub> evitadas – cerca de 0,6% do total emitido estimado para automóveis e motos. (IPEA, 2016)

Imperioso destacar que existe uma porcentagem máxima, por unidade, de servidores em teletrabalho. O rodízio entre os servidores pode ser considerado uma forma de alcançar mais trabalhadores que possuam o interesse nesta modalidade.

Nesta perspectiva, torna-se relevante indicar dados expostos no relatório do IPEA acerca desse esquema:

Um esquema de revezamento em que 50% dos trabalhadores de um órgão trabalhasse remotamente durante dois por semana, por exemplo, resultaria em 20% dos servidores evitando viagens diariamente, o que dobraria automaticamente os números apontados nas estimativas acima para 10% de trabalhadores aderentes. (IPEA, 2016)

Com isso, observa-se que além dos inúmeros benefícios trazidos com esta modalidade de trabalho, ela também é considerada de grande relevância para o meio ambiente, tanto com relação à redução de emissões de gás carbônico, quanto para melhorar a qualidade no trânsito, demonstrando que esta relação é considerada uma vantagem trazida com o teletrabalho.

### **3 O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA**

A Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, foi considerada uma relevante alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre os diversos pontos modificados, introduzidos ou revogados, encontra-se a regulamentação do teletrabalho.

Imperioso destacar que esta modalidade não foi uma inovação trazida com este advento no nosso ordenamento jurídico, tendo em vista que a Lei nº 12.551/2011 alterou o art. 6º, caput, da CLT, com a finalidade de igualar o trabalhador que exerce suas atividades na sede da empresa e aquele que realiza à distância.

Ressalta-se que o Tribunal Superior do Trabalho, em 2012, deu nova redação a Súmula 428, para introduzir o regime de sobreaviso:

Súmula nº 428 do TST. I- O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II- Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Dado o exposto, observa-se que a referida súmula reconheceu a relação entre o empregador e o empregado que trabalha à distância.

#### **3.1 O teletrabalho antes da Reforma Trabalhista**

Com a evolução da tecnologia de informação e comunicação, surgiram novas formas de atuação dos indivíduos no que tange às relações empregatícias, como o teletrabalho, modalidade em que o empregado realiza sua atividade laboral fora do estabelecimento do empregador.

Conforme mencionado anteriormente, já havia previsão desta modalidade de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro no art. 6º, caput, da CLT, que após sua alteração, passou a regular o trabalho à distância e determinou que não havia distinção entre este trabalho e a atividade realizada nas dependências da empresa:

Art.6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Insta salientar que os requisitos da relação de emprego estão previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A Lei nº 12.551/2011 inseriu, ainda, o parágrafo único do art. 6º, que equiparou, para fins de subordinação jurídica existente na relação de emprego, o trabalho prestado por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

No entanto, ressalta-se que mesmo com previsão no ordenamento jurídico, não havia regulamentação do teletrabalho, ocasionando dúvidas acerca de vários aspectos, principalmente com relação à existência do vínculo empregatício para os teletrabalhadores.

Sendo assim, observa-se que não foi suficiente a Lei nº 12.551/2011 inserir o trabalho à distância na CLT, visto que ainda havia necessidade de uma regulamentação com maior segurança jurídica aos teletrabalhadores, que ocorreu com o advento da Reforma Trabalhista.

### **3.2 Alterações do teletrabalho após a Reforma Trabalhista**

Com a edição da Lei 13.467/2017, o teletrabalho, que já vinha sendo utilizado em empresas e em órgãos públicos, passou a ser regulamentado pela CLT, com previsão no Capítulo II-A.

Rodrigues e Silva (2018), citando Sergio Ferreira Pantaleão (2017), indica:

A Reforma Trabalhista implementou uma prática que já era adotada por várias empresas e profissionais que, perante várias dificuldades que se



constata no deslocamento da sua casa até o trabalho (e vice-versa), como também com os gastos necessários para que o empregado desenvolva suas atividades no local de trabalho, escolheram por utilizar a tecnologia, viabilizando a redução de custos e preservar o contrato de trabalho com seu funcionário.

O art. 75-B da CLT preceitua sobre o conceito de teletrabalho:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Nota-se que a Reforma Trabalhista quis diferenciar o teletrabalho do trabalhador externo. Este não possui um lugar específico para exercer seu trabalho, precisando voltar para prestar contas à empresa, como é o caso do vendedor externo. O teletrabalhador, por sua vez, possui um lugar fixo para prestar seus serviços.

Destaca-se, ainda, que é possível que o empregado, mesmo em regime de teletrabalho, precise comparecer à empresa ou órgão público eventualmente para realizar atividades que precisam da sua presença, sem que isto descaracterize o teletrabalho, conforme estabelece o parágrafo único do artigo em comento.

Outro aspecto importante trazido com a Reforma Trabalhista é com relação às despesas, que deve constar no contrato de trabalho as despesas com equipamento, infraestrutura e despesas em geral para que o empregado possa realizar o trabalho, conforme indica o art. 75-C.

Ainda com relação ao artigo acima citado, o parágrafo 1º determina que pode ser realizada alteração do regime comum de trabalho para a modalidade do teletrabalho, desde que haja acordo entre o empregador e o empregado. Sendo assim, caso o empregado não tenha interesse em alterar o seu regime de trabalho, a troca não poderá ser realizada.

No parágrafo 2º, o legislador dispõe que o teletrabalhador, por determinação do empregador, pode alterar seu regime para o regime comum. Diferente da hipótese trazida no parágrafo 1º, aqui não se faz necessário o acordo mútuo entre as partes, apenas que seja respeitado o prazo mínimo de 15 (quinze) dias para realizar a alteração do regime, que deverá ser feita através de um aditivo contratual.

O art. 75-D também consiste em uma importante inovação trazida com a Reforma Trabalhista, pois versa sobre a responsabilidade de manutenção e

fornecimento dos equipamentos para o teletrabalhador, que deverá ser estipulada através de um contrato escrito:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Em seu parágrafo único, discorre que as utilidades mencionadas em seu caput não integram a remuneração do empregado, ou seja, não tem natureza de salário in natura.

Imperioso mencionar que os gastos custeados pelo teletrabalhador serão reembolsados pelo empregador, e que as regras com relação ao reembolso deverão estar contidas em contrato escrito.

No entanto, se existir algum gasto que faça parte do cotidiano do empregado, este não será reembolsado, como por exemplo a internet utilizada em sua casa que já fazia parte das suas despesas.

Neste contexto, Homero Batista da Silva aduz:

Caso o empregador concorra com as despesas, os bens corpóreos e incorpóreos não assumem natureza salarial; essa solução já constava do art. 458, § 2º, I, da CLT, desde 2001. (SILVA, 2017, p. 36.)

Conforme relata Fernandes (2017), o Ministério Público do Trabalho, por sua vez, não concorda com este dispositivo, pois entende que o empregador transfere ao empregado os custos relacionados à sua atividade e isso não deve ocorrer, a responsabilidade deve ser do empregador. Sendo assim, é possível que exista uma revisão judicial em relação a esta regulamentação.

No art. 75-E, o legislador determinou que o empregador possui a responsabilidade de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, com relação às precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho.

Em seu parágrafo único, dispõe que o empregado deve assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Porém, deve-se destacar que a assinatura do termo pelo empregado não é suficiente para excluir a responsabilidade do empregador, caso haja confirmação da sua culpa. Mesmo a Reforma não trazendo dispositivo que trate da fiscalização, o

empregador deve fiscalizar o lugar que o teletrabalhador exerce suas atividades e se realmente está cumprindo com as normas de segurança e saúde, visto que o mesmo pode ser responsabilizado por acidente ou doença.

Interessante mencionar que, também com relação a este ponto, o Ministério Público do Trabalho possui entendimento diverso do que a lei determina, pois entende que o dispositivo não é suficiente para garantir que o teletrabalhador exerça suas atividades em segurança, tendo em vista que o mesmo pode não possuir recursos financeiros suficientes para adquirir os equipamentos necessários para evitar doenças e acidentes de trabalho. (FERNANDES, 2017)

Sendo assim, também existe a probabilidade deste dispositivo ser revisto pelo Poder Judiciário.

Neste sentido, Manoel Carlos Toledo Filho, determina que este dispositivo consiste em uma tímida norma de medicina e segurança no trabalho. Trouxe, inclusive, alguns exemplos de outros ordenamentos para mostrar que houve um maior cuidado em relação a este ponto, como:

Os ordenamentos comparados, nesta dimensão, são claramente mais cuidadosos: assim, em Portugal, preconiza a legislação que o empregador “deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores” (CT, art. 169.3), e, ainda, “respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico (art. 170.1) [...] (FILHO, Toledo, 2017, p.189.)

Além das disposições trazidas no Capítulo II-A da CLT, o teletrabalho também foi incluído no art. 62, III da CLT com a previsão da Reforma Trabalhista, que determina que o teletrabalhador não possui direito a uma fixação de jornada e, com isso, não recebe hora extra.

No mesmo contexto, Bomfim e Borges (2017) determinam que a regra contida no dispositivo acima citado é considerada maléfica ao trabalhador e, por isso, a sua interpretação deve ser restritiva.

Segundo esclarece Homero Batista da Silva,

O enquadramento do contrato de trabalho no espectro do art. 62 da CLT assume numerosas consequências: retira do trabalhador o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e suas integrações. Somente não retira o direito ao descanso semanal remunerado, pois este é regulado por legislação separada (Lei 605/1949) e tem assento constitucional (art. 7º, XV), de modo que ficou imune ao alcance do art. 62. (SILVA, 2017, p.34.)

Expõe, ainda, que a retirada destes direitos representa uma consequência muito agressiva e que, por isso, muitos autores propuseram que este dispositivo não fosse recepcionado pela CF.

Conforme determina Fernandes (2017), o Ministério Público do Trabalho também se posicionou de modo diverso acerca deste dispositivo, pois entende que a jornada de trabalho deve ser limitada, e com o avanço tecnológico é possível que o teletrabalhador seja controlado, mesmo trabalhando à distância.

No mesmo sentido, entende Homero Batista da Silva,

Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio", conforme afirma o parágrafo único do art. 6º. Em outras palavras, há, sim, formas eficazes e conhecidas de controle da produtividade e da cadência do empregado, tal como se fosse um controle presencial do trabalho alheio." (SILVA, 2017, p.35.)

Além das hipóteses mencionadas, o teletrabalho também está previsto no art. 611- A, VIII da CLT, que foi acrescentado com a Reforma Trabalhista, determinando que a convenção ou acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre teletrabalho.

#### 4 USO DO TELETRABALHO NO ÂMBITO PÚBLICO

Em decorrência do avanço tecnológico, esta modalidade, conforme mencionado anteriormente, passou a estar mais presente em órgãos públicos, trazendo tanto aos servidores que exercem suas funções através do teletrabalho, quanto para os órgãos que a eles estão vinculados, inúmeras vantagens.

Ressalta-se que com este avanço, especialmente com a implantação do processo eletrônico, esta modalidade passou a ser viabilizada.

Para analisar a implementação do teletrabalho nos órgãos do Poder Judiciário, é imprescindível relacioná-lo com o princípio da eficiência, visto que esta modalidade busca uma maior eficiência dos servidores, gerando benefícios para eles, o próprio Tribunal e a sociedade.

Através do teletrabalho, os órgãos públicos passam a ter uma maior economia e agilidade no andamento dos processos, tendo em vista que os procedimentos utilizados visam aumentar a produtividade e elevar a qualidade na prestação das atividades.

Além de apontar benefícios pessoais, a servidora Patricia Perrelli Doraciotto, da 4ª Vara Cível da Comarca de Santa Luzia, acerca da produtividade, afirma:

Hoje, produzo quatro vezes mais do que quando estava na secretaria. Lembrando que já passou o período inicial do teletrabalho, quando estamos mais empolgados e a produtividade tende a ser maior. Em janeiro, ainda na secretaria, somando todas as atividades do PJe, eu tinha um total de 1.100 movimentações no mês. Fechei o mês de junho, que foi o quarto mês de teletrabalho, com mais de 4 mil movimentações [...] (CNJ, 2017)

Imperioso mencionar a questão da economicidade dos recursos. A adoção deste regime de trabalho objetiva a redução de custos, como energia elétrica, papel, água, dentre outros, visto que os servidores estarão exercendo suas atividades em um lugar diverso do órgão.

Neste contexto, Pedro Alves (2017), cita relato da servidora do Detran-DF:

O home office traz muitos benefícios. Você não fica preso a horários específicos todos os dias, trabalha quando achar melhor e de acordo com a rotina. Tem, ainda, a economia de não gastar combustível nem pegar trânsito. Isso é muito confortável. Até para os cofres públicos fica mais barato, já que a gente gasta menos.

O princípio em questão foi inserido em nosso ordenamento jurídico através da Emenda n. 19, que passou a ter previsão no art. 37 da Constituição Federal de

1988, e consiste em um dos princípios que orientam a administração pública, ao lado da legalidade, impessoalidade, moralidade e proporcionalidade.

Segundo entendimento da professora Maria Sylvia Zanella di Pietro:

A eficiência é princípio que se soma aos demais princípios impostos à Administração, não podendo sobrepor-se a nenhum deles, especialmente ao da legalidade, sob pena de sérios riscos à segurança jurídica e ao próprio Estado de Direito. (DI PIETRO, 2011, p. 85).

Para Diógenes Gasparini:

O princípio da eficiência impõe à Administração Pública direta e indireta a obrigação de realizar suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, além, por certo, de observar outras regras, a exemplo do princípio da legalidade. (GASPARINI, 2005, p. 21).

O que se pode analisar, frente aos dizeres destes renomados autores, é que este princípio possui como finalidade assegurar a sociedade que o interesse público vai ser atendido de forma eficaz e apropriada, gerando resultados satisfatórios ao tornar o serviço mais eficiente.

Por a sociedade esperar do Estado uma maior eficiência nos serviços públicos, entende-se que este princípio é considerado um pilar para a implementação do teletrabalho no Poder Judiciário, para que os serviços sejam realizados da maneira mais eficaz possível, alcançando os melhores resultados com um menor tempo e menor custo.

Sobre esse tema, Aimée Mastella Sampaio Silva (2015) estabelece que existem visões equivocadas acerca do teletrabalho, no entanto, determina que as experiências vêm sendo positivas, visto que já se observam inúmeros exemplos de teletrabalho no serviço público, tanto no regime estatutário, como no celetista.

O teletrabalho, antes do advento da Lei 13.547/2017, já vinha sendo implementado em órgãos públicos e obtendo resultados positivos. No Poder Judiciário, quando esta modalidade foi regulamentada através da Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) n. 227/2016, já existiam tribunais, no Brasil, que adotavam esta modalidade, a exemplo da Justiça Trabalhista.

Insta salientar que esta modalidade foi implementada, pioneiramente, no Tribunal Superior do Trabalho (TST), com um projeto piloto em 2011. Conforme indica o ministro Barros Levenhagen, presidente do TST quando houve a

implementação: “fizemos um projeto piloto e verificamos que o resultado foi extremamente positivo”. (CNJ, 2018)

Por tratar-se de uma modalidade que visa, segundo o art. 3º da Resolução do CNJ n.227/2016, dentre outros exemplos, o aumento da produtividade, da qualidade de trabalho e de vida dos servidores, a diminuição de custos do servidor, tendo em vista que o mesmo vai exercer sua atividade laboral em um lugar fixo, conseguindo, inclusive, maximizar seu tempo, vários tribunais passaram a utilizar esta Resolução sobre o teletrabalho.

Esta norma estabelece, em seu art. 4º, que a realização do teletrabalho é facultativa, ficando a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades se esta modalidade vai ser utilizada.

Caso a unidade opte por adotar o teletrabalho, o art. 5º, inciso III, estabelece que a quantidade de servidores neste regime, por unidade, deve ser de no máximo 30%, podendo ser ampliado de modo excepcional a 50%, a critério da Presidência do órgão.

De acordo com previsão expressa do art. 5º, caput da Resolução em questão, dentre os servidores interessados, o gestor da unidade indicará aqueles que vão exercer suas funções nesta modalidade.

Com relação às condições para a realização do teletrabalho, o art. 5º, inciso I, preceitua sobre as hipóteses em que os servidores não poderão se valer deste regime de trabalho:

- I – a realização de teletrabalho é vedada aos servidores que:
  - a) estejam em estágio probatório;
  - b) tenham subordinados;
  - c) ocupem cargo de direção ou chefia;
  - d) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;
  - e) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;
  - f) estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge.

Importante destacar que, após a verificação da adequação do perfil, alguns servidores terão prioridade para adotar o teletrabalho, previstos em rol taxativo no inciso II do artigo em questão:

- II – verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores:
  - a) com deficiência;
  - b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;
  - c) gestantes e lactantes;

- d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;
- e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge.

Ressalta-se, ainda, a questão da produtividade dos servidores nesta modalidade, que foi alvo de divergências entre os conselheiros do CNJ.

Inicialmente, a proposta era de que os servidores em regime de teletrabalho deveriam cumprir a mesma meta ou uma meta superior àqueles que estavam em regime presencial, de modo que ficaria a critério do Tribunal estabelecer como seria.

No entanto, ficou estabelecido, segundo dispõe o parágrafo 2º do art. 6º, que a meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão.

Destarte, a Resolução n. 227 estabelece que cada Tribunal é responsável por definir as metas de desempenho dos servidores, desde que cumpra o requisito da meta ser superior à dos que exercem seu trabalho presencialmente.

Imperioso mencionar que os gestores das unidades além de estabelecerem as metas dos servidores, devem produzir, ainda, um plano de trabalho individualizado. Neste sentido, o art. 6º da Resolução em comento preceitua:

Art. 6º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho.

Conforme disposto anteriormente, mesmo antes da edição da Resolução do CNJ, alguns Tribunais já adotavam esta modalidade e possuíam suas próprias normas. Com o seu surgimento, os Tribunais passaram a adaptar a nova Resolução às suas normas.

Neste contexto, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ (2017) indica:

Os tribunais podem adequar a Resolução às suas normas, como ocorreu no Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), que regulamentou o tema em 2013 de forma pioneira. Em 2016, com a aprovação da Resolução do CNJ, a norma que regia a atividade no TRF4 (Resolução n. 92/2013) foi revisada, dando origem à Resolução n. 134/2016, que estabelece que a produtividade do servidor daquele tribunal no trabalho à distância deve ser até 10% superior ao do trabalhador presencial.

Sendo assim, entende-se que a referida Resolução deve ser parâmetro para todos os órgãos do Poder Judiciário, até mesmo os Tribunais que já adotavam esse regime deverão editar suas normas internas com a nova Resolução.



A exemplo dessa especificidade, observa-se que mesmo a Resolução do CNJ possuindo um rol dos servidores que possuem prioridade para exercer o trabalho nesta modalidade, o TRF4 indica, em sua Resolução interna, outras previsões:

Outra peculiaridade do teletrabalho no TRF4 é que idosos ou pais com filhos de até dois anos ou adotantes até completar dois anos de adoção têm prioridade na seleção para o trabalho remoto. (CNJ, 2017)

Por fim, o Conselho Nacional de Justiça expõe outra particularidade do TRF4, que determina que mesmo o servidor estando em regime de trabalho à distância, também deverá comparecer e executar sua atividade presencialmente:

A norma do TRF4 determina ainda que o colaborador deve cumprir no mínimo um dia de atividade presencial a cada período de 30 dias de trabalho à distância ou 12 dias anuais com trabalho presencial a cada 90 dias, caso o serviço seja feito em localidade diferente da lotação do servidor. (CNJ, 2017)

Em meados de junho de 2017, o CNJ publicou o artigo: “Tribunais: o teletrabalho aumenta produtividade do judiciário”, que versa sobre a regulamentação do teletrabalho em Tribunais Regionais do Trabalho, na Justiça Estadual, Eleitoral e Militar e no próprio Conselho Nacional de Justiça.

Com relação aos TRT's, o CNJ (2017) determinou:

Segundo estudos, dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), 19 informaram que já haviam editado resoluções para o âmbito interno ou que já haviam adotado iniciativas de teletrabalho. Outros dois contavam com minutas de resolução pendentes de aprovação. Apenas dois tribunais informaram que estavam avaliando se adotavam ou não a iniciativa.

Com relação à Justiça Estadual, o CNJ (2017) determinou que

Nove tribunais informaram já ter desenvolvido iniciativas de teletrabalho e outros três disseram ter regulamentado o tema em âmbito interno. Seis tribunais informaram que não adotariam o teletrabalho e nove que ainda estavam estudando a adoção do regime.

Na Justiça Eleitoral, por sua vez, a maioria dos tribunais ainda estão analisando a possibilidade de implementar o teletrabalho.

No âmbito da Justiça Militar, o Tribunal de Justiça Militar do Rio Grande do Sul é o único que possui regulamentação desta modalidade, enquanto os outros continuam analisando a viabilidade da implementação.

O artigo do CNJ em comento indicou que, em relação ao próprio CNJ, foi elaborada uma minuta para regulamentar os servidores em teletrabalho, que até o momento estão pendentes de aprovação.

Diante disso, entende-se que o teletrabalho passou a ser possível tanto nos Tribunais Regionais, como nas Varas de Trabalho, através da Resolução CSJT n.151/2015, e que além dos Tribunais, vários entes públicos adotam esta modalidade de trabalho. Ressalta-se, por fim, que a Resolução acima citada foi alterada pela Resolução n. 207/2017.

## 5 ÍNDICES EM TELETRABALHO

### 5.1 Índices nos Tribunais Regionais do Trabalho

Conforme já mencionado no presente trabalho, através da Resolução CSJT n. 151/2015, aprovada pelo Conselho Superior de Justiça do Trabalho (CSJT), o teletrabalho foi inserido nos Tribunais Regionais do Trabalho e nas Varas do Trabalho.

Insta salientar que a Resolução em comento revogou a Resolução CSJT n. 109/2012, que discorria sobre a utilização, de modo experimental, do teletrabalho nos TRT's e VT's e foi posteriormente alterada pela Resolução CSJT n. 207/2017.

Ressalta-se que o Tribunal que adotar este regime de trabalho, deverá criar uma Comissão de Gestão do Teletrabalho, formada por um juiz e três servidores, com a finalidade de realizar o controle de desempenho dos teletrabalhadores.

Objetivando analisar a efetividade e expansão do teletrabalho no TRT, foi elaborada uma tabela que demonstra a quantidade de servidores nesta modalidade, exposta a seguir.<sup>1</sup>

TRT	Resolução	Servidores	Ano
1ª Região	n. 58/2014	732	2018
2ª Região	-	-	-
3ª Região	-	153	2018
4ª Região	Portaria n.4252/2015	123	2018
5ª Região	Ato n. 440/2015	49	2018
6ª Região	n. 05/2016	233	2018
7ª Região	Ato n. 282/2016	98	2018
8ª Região	n. 77/2016	50	2018
9ª Região	-	236	2018

<sup>1</sup> A tabela foi elaborada com base em dados obtidos através de sites que serão expostos nas referências bibliográficas.

10ª Região	-	3	-
11ª Região	n. 042/2017	25	2018
12ª Região	Portaria n.154/2016	48	2018
13ª Região	n. 062/2018	61	2018
14ª Região	Portaria n. 247/2012	-	-
15ª Região	Ato n. 10/2018	-	-
16ª Região	21/2014 e 283/2015	-	-
17ª Região	Ato n. 04/2013	6	2018
18ª Região	n. 160/2016	150	2018
19ª Região	n. 44/2015	65	2018
20ª Região	n. 030/2015	-	-
21ª Região	n. 27/2012	27	2018
22ª Região	-	47	2018
23ª Região	n. 200/2014	105	2018
24ª Região	Portaria n. 142/2016	-	-

Além dos dados acima expostos, faz-se necessário tecer alguns comentários relevantes acerca destes Tribunais.

No TRT-2, foi instituída recentemente, através do Ato GP 29/2018, a Comissão de Gestão do Teletrabalho, com a finalidade, dentre outras, de acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho neste Tribunal.

Em setembro de 2018, a Administração apresentou proposta para aumentar a produtividade do servidor que adotar esta modalidade.

Imperioso mencionar que a Resolução CSJT n. 207/2017 fez algumas alterações na Resolução CSJT n. 151/2015, a exemplo da revogação do art. 8º, que determinava que a produtividade dos servidores em regime de teletrabalho não poderia ser inferior a 15%.

A proposta em questão determina que o servidor que adotar o teletrabalho deverá ter o seu desempenho superior em 15% em relação aos que estão trabalhando presencialmente.

No entanto, o representante do Sindicato, Marcus Vergne, se posicionou contra o aumento da produtividade. No mesmo sentido, o diretor da Sintrajud e servidor do TRT, Fabiano dos Santos, citado por Peixoto (2018) esclareceu:

Não há elementos para afirmar que em casa se produz mais, logo, aumento de produtividade implicará em aumento de jornada, e aumento de jornada sem aumento nos vencimentos significa redução salarial.

O representante do Sindicato além de se mostrar contra o aumento da produtividade dos servidores que trabalham à distância, também se posicionou de modo diverso com relação a outros pontos, como por exemplo, à vedação dos servidores em estágio probatório estarem em regime de teletrabalho.

Conforme determina o diretor do Sindicato e servidor do TRT, Tarcisio Ferreira, citado por Peixoto (2018):

Protestamos na comissão contra a produtividade maior e agora vamos tentar incidir junto à Presidência para que seja alterada esta previsão, além de discutir os outros pontos que sejam prejudiciais aos servidores. A Presidência pode ou não acatar essa proposta, não há nenhuma determinação superior, nenhuma norma impositiva do CSJT, argumento que eles sempre usam.

Com isso, observa-se que o principal receio nesta proposta diz respeito ao aumento da produtividade e que o Sindicato vem se manifestando de modo contrário, entendendo que este aumento, por mais que seja vantajoso para o Tribunal, acarreta prejuízo ao servidor e que não deve ser aprovado pela Presidência do TRT-2.

Com relação ao TRT-5, menciona-se, inicialmente, que o Ato TRT5 n. 134/2016 foi revogado pelo Ato TRT5 n. 0298/2018. A produtividade dos servidores em teletrabalho deve ser, pelo menos, 15% superior em relação aos que trabalham presencialmente.

No TRT-6, a Resolução Administrativa n. 05/2016, responsável por regulamentar o teletrabalho neste Tribunal, foi alterada pela Resolução n. 04/2018.

Quanto à produtividade, também deve ser de, no mínimo, 15% em relação aos que estão em regime presencial. No que tange à quantidade de servidores por unidade que podem adotar este regime, o limite é de 30% por unidade.

Em março de 2018, a Seção do Serviço Social do Núcleo de Saúde apresentou um relatório sobre a pesquisa "Impactos do teletrabalho na saúde e

qualidade de vida do servidor do TRT 6ª Região", que foi realizada durante o período 22/03/2016 a 21/03/2017.

À época, dos 232 servidores neste regime de trabalho, 114 responderam o formulário. O estudo demonstrou, com relação à saúde e qualidade de vida, que 75,4% dos servidores afirmaram que houve uma melhora após a adoção desta modalidade e 90,4% acreditam que o teletrabalho proporciona melhor qualidade de vida ao servidor, demonstrando, entre outros benefícios, o ganho de tempo, maior flexibilidade de horário e maior tempo com a família.

Quanto ao TRT-8, destaca-se que a Resolução n. 77/2016 foi alterada pela Resolução n.062/2017. Em 2018, foi publicada a Resolução n. 034. A produtividade também deve ser superior em, no mínimo, 15% em relação aos que estão em regime presencial.

Conforme determina o art. 8º, inciso V, da Resolução n. 34/2018:

V – a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, está limitada a 30% de sua lotação, excluindo-se desse percentual os Assistentes de Juízes Titulares de Vara do Trabalho ou Substitutos e os Gabinetes de Desembargadores, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada e a critério da Presidência do órgão, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior.

A referida Resolução demonstra, inclusive, quais são as atividades passíveis de serem realizadas na modalidade do teletrabalho, como por exemplo, a elaboração de minutas de sentenças e votos.

Com relação ao TRT-9, a Resolução que instituiu o teletrabalho neste âmbito não foi constatada.

No TRT-10, foram constatados três servidores em regime de teletrabalho, no entanto não foi encontrado a resolução que instituiu esta modalidade nesse Tribunal.

Através da Resolução Administrativa n. 055/2018, o teletrabalho passou a ser regulamentado no âmbito do TRT-11.

Esta Resolução instituiu, ainda, a Comissão de Gestão do Teletrabalho, com o objetivo de garantir a utilização apropriada deste regime, que em outubro de 2018 já contava com 25 servidores em teletrabalho, segundo indicou relatório do TRT 11ª região.

O TRT-13 aborda, através do site do próprio Tribunal, sobre o sistema e as vantagens que esta modalidade proporciona:

O processo judicial eletrônico (PJe-JT) permite o acesso, a qualquer tempo, de qualquer lugar, a todos os sistemas necessários ao trabalho com procedimentos judiciais, sem a necessidade da presença física do servidor na unidade, o que contribui para a melhoria do programa socioambiental do Tribunal, com redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e outros bens e serviços disponibilizados.

Tanto no TRT-14, como no TRT-15, não foi encontrada a quantidade de servidores que estão sob o regime de teletrabalho.

No TRT-16, o número de servidores não foi encontrado.

Quanto ao TRT-17, destaca-se que o teletrabalho foi regulamentado através do Ato n. 04/2013 e foi posteriormente modificado pelo Ato n.16/2013.

Com relação ao TRT-18, a Resolução Administrativa 160/2016, que regulamentou o teletrabalho neste âmbito, foi alterada pela Resolução Administrativa 69/2018.

Atualmente, mais de 150 servidores adotam o regime do teletrabalho e a produtividade deve ser superior àqueles que trabalham presencialmente, mas a Resolução não determina a porcentagem mínima. Com relação à quantidade de servidores por unidade, existe um limite de 30%, porém pode haver, de modo excepcional, aumento para 50%.

No TRT-19, a Resolução n. 44/2015 que instituiu o teletrabalho neste Tribunal foi revogada pela Resolução n. 120/2017.

No TRT-20, o teletrabalho foi implementado através da Resolução Administrativa n. 30/2015, no entanto, não foi encontrado o número de servidores que estão sob o regime desta modalidade.

Com relação ao TRT-22, a Resolução que regulamenta o teletrabalho neste órgão não foi constatada.

No âmbito do TRT-23, o teletrabalho foi instituído mediante a Resolução n. 200/2014, que foi alterada pela Resolução Administrativa n. 190/2016. A quantidade de servidores por unidade possui o limite de 30%, no entanto, este Tribunal também prevê a possibilidade de uma majoração para 50%.

Imperioso mencionar que, dentre outras alterações com a nova Resolução, destaca-se o art. 3º, inciso IV, que passou a dispor sobre o revezamento dos servidores nos casos em que o número atinja o limite de 30%:

IV- promover-se á, a cada dois anos, o revezamento de servidores autorizados a realizar o teletrabalho caso o número de interessados na unidade superar o percentual admitido nesta norma, para que todos possam ter acesso a essa modalidade de trabalho.

Outra modificação importante diz respeito ao reembolso de despesas, que possui previsão no art. 9º da Resolução em questão:

- a) A convocação para comparecimento à sede da unidade de lotação não implica direito a reembolso de despesas de deslocamento, tampouco a diárias;
- b) A convocação para comparecimento a outra unidade do Tribunal pode dar ensejo ao pagamento de reembolso de despesas de deslocamento e diárias, desde que observados os requisitos normativos acerca do tema;
- c) Para fins do disposto na alínea anterior, considerar-se-á que o servidor se desloca a partir da sede territorial de sua unidade de lotação ou do local em que exerce o teletrabalho, caso seja mais próximo daquele para o qual deverá se deslocar.
- d) Aplicam-se as disposições das alíneas “b” e “c” ao servidor que, com a anuência do gestor da unidade, manifeste interesse em participar de curso presencial em local indicado pela Escola Judicial do TRT da 23ª Região, distinto daquele em que se encontra lotado e de onde exerce o teletrabalho, desde que apresentada justificativa quanto à necessidade da capacitação.

Vale destacar que essas não foram as únicas alterações trazidas com a nova Resolução, no entanto, são consideradas as principais mudanças.

Por fim, salienta-se que o número de servidores no TRT-24 nesta modalidade não foi encontrado.

Diante do exposto, observa-se que a maior parte dos Tribunais Regionais do Trabalho adotam o teletrabalho e que a tendência é que seja abarcado amplamente.

## 5.2 Índices nos Tribunais Regionais Federais

Além dos dados expostos acerca dos servidores em teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho, a seguir serão demonstrados estes dados nos Tribunais Regionais Federais.<sup>2</sup>

TRF	Resolução	Servidores	Ano
1ª Região	Portaria 63230305	-	-
2ª Região	2014/00013	28	2018
3ª Região	n. 29/2016	164	2018
4ª Região	n. 92/2013	76	2018

<sup>2</sup> Disponível em: <<http://www10.trf2.jus.br/ai/wp-content/uploads/sites/3/2013/06/autorizados-teletrabalho-fevereiro-2018.pdf>>; <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/86511-tribunais-o-teletrabalho-aumenta-produtividade-do-judiciario>>; <<http://www.trf3.jus.br/TRF3.Teletrabalho/>>.



5ª Região	16/2016	-	-
-----------	---------	---	---

No TRF-1, o teletrabalho foi implementado recentemente, através da Resolução n. 63230305, no entanto, o Tribunal não disponibilizou se já existem servidores sob este regime de trabalho.

No TRF-2, por sua vez, foram encontrados 28 servidores que já atuam neste regime de trabalho.

Quanto ao TRF-3, destaca-se que a Resolução n. 29/2016, que instituiu o teletrabalho neste âmbito, foi alterada pela Resolução n. 67/2016. As alíneas "a", "b" e "c" do art. 7º, inciso I, foram modificadas:

- a) estejam em estágio probatório;
- b) tenham subordinados;
- c) ocupem cargo de direção ou chefia.

Com a alteração, observa-se não existe mais exceção com relação à essas alíneas.

Ainda no que diz respeito a este Tribunal, insta salientar que a produtividade dos teletrabalhadores deve ser superior em até 30% com relação aos que não adotam este regime.

No TRF-4, a Resolução n.92/2013 foi modificada pela Resolução n. 134/2016, que determina que os servidores que adotam a modalidade do teletrabalho devem possuir uma produtividade de até 10% a mais dos que trabalham presencialmente.

Outro ponto interessante do referido Tribunal consiste na lista dos servidores que possuem prioridade para esse regime de trabalho, que inclui os idosos ou pais com filhos de até dois anos ou adotantes até dois anos posteriores.

Por fim, com relação ao TRF-5, destaca-se que o Pleno deste Tribunal aprovou a alteração da Resolução n.16/2016, que instituiu o teletrabalho neste âmbito.

Dentre as modificações, encontra-se o aumento da quantidade de servidores por unidade, que antes era de 20% e passou a ser 40%, porém, não foi constatado o número de servidores.

### **5.3 Índices nos Tribunais Superiores**

No âmbito do Supremo Tribunal Federal, o teletrabalho foi instituído, a título de projeto-piloto, através da Resolução n. 568/2016. Posteriormente, a Resolução n. 599/2017 fez algumas alterações e em seu art. 1º determinou a prorrogação do projeto inicial até o prazo máximo de 31 de maio de 2018.

Com relação à possibilidade de realizar este regime de trabalho fora do Distrito Federal, a ministra Cármen Lucia revogou norma que determinava ser possível tal feito.

Fixou, ainda, de acordo com o parágrafo único do art. 2º, que “a situação funcional dos servidores que estiverem fora do Distrito Federal em regime de teletrabalho deverá ser regularizada no prazo de 30 (trinta) dias”.

Quanto ao número de servidores que estão exercendo seu trabalho à distância, não foi informado pelo site do STF.

No Superior Tribunal de Justiça, foi instituído o projeto-piloto do teletrabalho mediante a instrução normativa STJ/GP n. 4/2016, que inicialmente teria duração de um mês, mas foi renovado pelo STJ até junho de 2016.

Em entrevista realizada com o ministro João Otávio de Noronha, eleito para ser o presidente do STJ, ele afirma que o “uso da inteligência artificial será de grande valia para refinar triagens e imprimir maior celeridade aos fluxos de trabalho internos. É um dos setores em que pretendemos investir boa parte dos recursos financeiros disponíveis” (STJ, 2018)

O referido ministro aduz, ainda:

Entre outras ações que pretendemos implementar, estão a revisão dos procedimentos para aquisição de bens e serviços no intuito de baratear custos; o estímulo da prática de teletrabalho, desde que a análise dos números o recomende [...] (STJ, 2018)

Sendo assim, resta claro que o teletrabalho será utilizado como uma forma de promover melhorias para este Tribunal.

Em relação ao Tribunal Superior de Trabalho, destaca-se que foi o primeiro Tribunal a implementar o teletrabalho, ainda em 2011, através de um projeto-piloto.

Em 2012, através da Resolução Administrativa n. 1499, o teletrabalho passou a ser regulamentado neste Tribunal, sendo posteriormente alterada pela Resolução Administrativa n. 1970/2018.

Aimée Mastella Sampaio da Silva (2015) citando a SOBRATT, menciona:

O presidente do TST declarou à imprensa que foi motivado pelo avanço tecnológico, especialmente com a implantação do processo eletrônico, que possibilita o trabalho remoto e, por sua vez, traz vantagens e benefícios diretos e indiretos para a administração, para o servidor e para a sociedade.

Acerca da produtividade, os servidores que estiverem sob o regime do teletrabalho deverão ter suas metas acrescidas em no mínimo 15% em relação aos que trabalham presencialmente e, foi constatado que atualmente 109 servidores adotam esta modalidade.

No Tribunal Superior Eleitoral, o teletrabalho foi instituído recentemente, através da Resolução n. 23.586/2018.

A Portaria n.708/2018, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do TSE, estabelece, em seu art. 24, que a meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho deverá ser superior em pelo menos 10% em relação às metas dos servidores que trabalham em regime presencial.

No tocante à quantidade de servidores, estabelece que o limite máximo é de 30% por unidade. No entanto, destaca-se que não foi encontrado o número de servidores neste Tribunal.

No âmbito do Superior Tribunal Militar, não foi constatado o regime de teletrabalho. No entanto, o STM (2018) afirmou que houve uma avaliação positiva acerca do teletrabalho na Justiça Militar da União e que 26 servidores adotam este regime de trabalho.

#### **5.4 Índices nos Tribunais de Justiça dos Estados**

Com o crescimento do teletrabalho nos órgãos judiciários e os resultados positivos obtidos, esta modalidade se expandiu no âmbito da Justiça Estadual.

No Tribunal de Justiça do Acre, o teletrabalho foi instituído através da Resolução n. 32/2017, contando, atualmente, com 43 servidores neste regime.

Quanto à produtividade dos servidores em teletrabalho, deverá ser, no mínimo, 20% maior em relação aos que trabalham presencialmente.

Com relação ao Tribunal de Justiça de Alagoas, a Lei n. 7.889/2017, determina em seu art. 43, parágrafo 1º, que o Tribunal de Justiça poderá disciplinar, por Resolução, o regime de teletrabalho.

No entanto, ressalta-se que esta modalidade ainda não foi implementada neste âmbito.

Através do Ato Conjunto n. 385/2016, o teletrabalho passou a ser regulamentado no Tribunal de Justiça do Amapá. Em 2017, na experiência do projeto-piloto, este Tribunal contava com três servidores exercendo suas atividades à distância e atualmente está na fase de implantação, devendo ser consolidado até o ano de 2020. (TJAP, 2017)

No Tribunal de Justiça do Amazonas, atualmente 28 servidores estão sob o regime de teletrabalho e, dentre os requisitos que precisam cumprir, consta o de apresentar produtividade 20% superior em relação aqueles que trabalham presencialmente.

Quanto ao teletrabalho no Tribunal de Justiça da Bahia, em agosto de 2018 foi protocolado o projeto de Lei que implementa esta modalidade nesse Tribunal, através do Comitê de Gestão de Pessoas do TJ-BA. (SINTAJ 2018)

No Tribunal de Justiça do Ceará, o teletrabalho está em fase experimental. Foi iniciado em maio de 2018 o projeto-piloto, que terá duração de seis meses. Neste projeto, contabiliza-se a participação de 30 servidores.

No âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal, o teletrabalho foi instituído através da Resolução n. 12/2015. Os servidores que adotam esta modalidade devem apresentar produtividade superior em, pelo menos, 15% em relação aos servidores que trabalham na sede deste órgão.

Destaca-se que, atualmente, este Tribunal conta com 273 servidores que utilizam este regime de trabalho.

Com relação ao Tribunal de Justiça do Espírito Santo, não foi constatado o teletrabalho no âmbito judiciário. No entanto, ressalta-se que através da Lei Complementar 874/2018, esta modalidade foi instituída no âmbito do Poder Executivo Estadual, permitindo que até 25% dos servidores por unidade adotem este regime.

No Tribunal de Justiça de Goiás, não foi constatado o teletrabalho, apenas um estudo realizado em 2016 que versava sobre a viabilidade desta implementação.

No Tribunal de Justiça do Maranhão, destaca-se que houve um grande aumento na produtividade, em que a Associação dos Analistas Judiciários do TJMA (2018), aduz:

Após comparados com a média do regime presencial, constatou-se um aumento significativo na produtividade dos servidores aderentes ao “home

*office*", tendo a Comissão identificado situações em que a produtividade elevou-se em mais de 300% (trezentos por cento).

Com relação ao número de servidores, constatou-se que 31 servidores utilizam esta modalidade.

No Tribunal de Justiça do Mato Grosso, foi realizada uma reunião em maio de 2018 para analisar a viabilidade da implementação do teletrabalho no âmbito deste Tribunal, porém, até o presente momento não instituído.

No Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul, o Provimento n.399/2017 determina, em seu art. 1º, que esta modalidade só poderá ser adotada por servidores lotados na Central de Processamento Eletrônico:

Art. 1º Instituir o Regime de Teletrabalho, no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso do Sul, exclusivamente para os servidores lotados na Central de Processamento Eletrônico – CPE, área vinculada à Secretaria Judiciária de Primeiro Grau, na forma do Regulamento anexo a este Provimento.

Com relação ao Tribunal de Justiça de Minas Gerais, a experiência do projeto-piloto do teletrabalho superou as expectativas. Segundo o juiz auxiliar da Presidência e também o coordenador deste projeto no âmbito do TJMG, Antônio Carlos Parreira, alguns servidores chegaram a uma produtividade de até 1.200% acima do que era registrado no regime presencial. (TJMG, 2017)

Ressalta-se que não foi constatado se o projeto já foi efetivamente implementado de modo permanente neste órgão.

No Tribunal de Justiça do Pará, o Provimento n. 016/2017 instituiu o teletrabalho no âmbito das serventias extrajudiciais, indicando, em seu art. 1º:

Art. 1º. É facultado aos notários, tabeliães, oficiais de registro ou registradoras executarem suas atividades fora das dependências da serventia extrajudicial pela modalidade denominada teletrabalho.

Os estudos acerca da viabilidade da adoção desta modalidade de trabalho no Tribunal de Justiça da Paraíba iniciaram-se em julho de 2017. O Desembargador Joás de Brito Pereira Filho, através do Ato n.69/2017, em observância à Resolução n. 227/2016, designou a criação de uma Comissão para discutir sobre a implementação no Judiciário Estadual, com a finalidade de coletar dados estatísticos, elaborar planos de meta, realizar visitas a outros órgãos do Poder Judiciário que tenham adotado essa modalidade.

Recentemente, em julho de 2018, a regulamentação do teletrabalho foi aprovada, indicando que os servidores deverão ter a produtividade acrescida em, pelo menos, 15% em relação aos que exercem suas funções presencialmente. No entanto, ressalta-se que ainda não existem servidores atuando nesta unidade.

Com relação ao Tribunal de Justiça do Paraná, não foi constatada a regulamentação do teletrabalho neste âmbito.

No Tribunal de Justiça de Pernambuco, através da Instrução Normativa TJPE n. 6/2016, o teletrabalho passou a ser regulamentado. Na fase experimental, o regime contava com 19 servidores.

No Tribunal de Justiça do Piauí, o teletrabalho foi regulamentado através do Provimento Conjunto n. 35/2017. Os servidores que utilizarem este regime, deverão ter a meta de desempenho superior em, pelo menos, 15% dos que estão sob o regime presencial. Porém, não foi constatado este número de servidores.

No Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, o Conselho da Magistratura aprovou, em 2015, a implementação do teletrabalho. No entanto, destaca-se que não foi encontrado o número de servidores que adotam este regime.

Com relação ao Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte, o teletrabalho foi instituído em projeto-piloto recentemente, que vai durar entre os meses de agosto e novembro de 2018. Sendo assim, observa-se que a experiência ainda está em fase de avaliação para ser regulamentada neste Tribunal.

No Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, a experiência com o projeto-piloto do teletrabalho ocorreu em 2015 no âmbito dos juizados especiais cíveis da Comarca de Canoas. Não foi constatado se esta modalidade já foi regulamentada.

Tanto no Tribunal de Justiça de Rondônia, quanto no de Roraima, esta modalidade ainda não foi regulamentada. Porém, destaca-se que o Tribunal de Justiça de Roraima autorizou o teletrabalho por parte de uma servidora que estava realizando tratamento de saúde em São Paulo.

No Tribunal de Justiça de Santa Catarina, a experiência com o projeto-piloto ocorreu em 2014. Através da Resolução n.14/2015, o teletrabalho foi instituído efetivamente neste Tribunal, que conta, atualmente, com 332 servidores neste regime.

Com relação ao Tribunal de Justiça de São Paulo, o teletrabalho foi regulamentado através do provimento conjunto Presidência e da Corregedoria nº 05/2015.

Quanto à produtividade, deverá ter um aumento de 15% em relação aos que exercem o trabalho em regime presencial, e o número de servidores não pode ser superior a 20% por unidade, que em 2017 totalizava 105 teletrabalhadores.

No Tribunal de Justiça de Sergipe, o teletrabalho foi instituído através da Portaria n. 52/2016, contando, atualmente, com 134 servidores nesta modalidade.

Por fim, destaca-se que no Tribunal de Justiça de Tocantins, o teletrabalho ainda não foi implementado.

Diante do exposto, observa-se que o teletrabalho vem crescendo na Justiça Estadual e, embora nem todos os Tribunais tenham efetivamente implementado esta modalidade, a maioria já teve pelo menos alguma experiência.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo exposto acerca das considerações sobre o teletrabalho, observou-se que, com o avanço tecnológico, esta modalidade é uma tendência na administração moderna que vem se expandindo consideravelmente em empresas e órgãos públicos.

Imperioso mencionar que a ideia do trabalho à distância surgiu ainda no século XIX, embora as novas tecnologias venham contribuindo para a revolução do trabalho no século XXI, incluindo a modalidade do teletrabalho.

Constatou-se que o teletrabalho já vinha sendo utilizado antes mesmo de ser regulamentado pela Resolução CNJ n. 227/2016, no âmbito público e antes do advento da Reforma Trabalhista, no âmbito privado.

Conforme mencionado anteriormente, a implementação desta modalidade no âmbito público deve estar relacionada com o princípio da eficiência, que norteia a Administração Pública, de modo a gerar maior produtividade, menor redução de custos e aumento da qualidade de vida dos servidores.

Os órgãos públicos objetivam a agilidade da tramitação dos processos, que notoriamente é possível através dos procedimentos utilizados com o teletrabalho para otimizar a produtividade.

Dentre as vantagens obtidas com a utilização desta modalidade, encontrou-se a flexibilidade com o horário de trabalho, a maximização do tempo por não precisar se deslocar ao seu local de trabalho, maior produtividade e qualidade de vida e de trabalho dos servidores.

Além dos inúmeros benefícios obtidos por parte dos servidores, percebeu-se que a adoção desta modalidade também gera muitas vantagens para os órgãos que a adotam, como a eficiência e economicidade com a redução de custos operacionais.

Demonstrou-se, inclusive, que através da Resolução CSJT n. 151/2015, o teletrabalho foi inserido no âmbito dos Tribunais Regionais de Trabalho e nas Varas de Trabalho, que foi posteriormente alterada pela Resolução CSJT n. 207/2017.

Com o crescimento positivo do teletrabalho nos órgãos judiciários, este regime também se expandiu no âmbito da Justiça Estadual.



Ao final, tratou-se dos índices em teletrabalho no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunais Regionais Federais, Tribunais Superiores e Tribunais de Justiça dos Estados.

Além de indicar os Tribunais que adotam o teletrabalho, foi estabelecido o número de servidores que adotam esta modalidade e alguns aspectos relevantes, demonstrando o quanto esta modalidade vem se expandindo.

Com o presente trabalho, constatou-se, portanto, que o teletrabalho é uma modalidade de suma importância na eficiência e economicidade da Administração Pública. Através dos resultados encontrados nos Tribunais que adotam este regime, percebeu-se que é uma modalidade que transfere muitos benefícios a todos os envolvidos.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Pedro. Teletrabalho: no DF, 500 servidores dão expediente em casa. 2017. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/distrito-federal/servidor/teletrabalho-no-df-500-servidores-dao-expediente-de-casa>> Acesso: em out. 2018.

BOMFIM, Volia Cassar; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)> Acesso: em set. de 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.551/2011, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm)> Acesso: em set. de 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428, de 27 de maio de 2011. SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>> Acesso: em set. de 2018.

\_\_\_\_\_. Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)> Acesso: em set. de 2018.

\_\_\_\_\_. Resolução n. 34/2018, de 21 de maio de 2018. Disponível em: <<https://www.trt8.jus.br/noticias/2018/trt8-publica-nova-resolucao-sobre-teletrabalho>> Acesso: em out. 2018.

\_\_\_\_\_. Resolução Administrativa n. 190/2016. Altera a Resolução Administrativa n. 200/2014. Disponível em: <[https://www.jusbrasil.com.br/diarios/124453946/trt-23-administrativo-01-09-2016-pg-2?ref=topic\\_feed](https://www.jusbrasil.com.br/diarios/124453946/trt-23-administrativo-01-09-2016-pg-2?ref=topic_feed)> Acesso: em out. 2018.

\_\_\_\_\_. Resolução n. 67/2016, de 03 de novembro de 2016. Altera a Resolução PRES nº 29, de 18 de julho de 2016. Disponível em: <<http://www.trf3.jus.br/atos-normativos/atos-normativos-dir/Presid%C3%A2ncia/Resolu%C3%A7%C3%B5es/2016/Resolu%C3%A7%C3%A3o0067.htm>> Acesso: em out. 2018.

CARVALHO, Carlos Henrique Ribeiro. **Emissões relativas de poluentes do transporte motorizado de passageiros nos grandes centros urbanos brasileiros**. Brasília: Ipea, 2011. (Texto para Discussão, n. 1606).

Comunicação Social do Serpro – Porto Alegre. **Empresa consolida a alternativa de trabalho a distância**. 2012. Disponível em: <<http://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-antigas/serpro-tera-cerca-de-140-teletrabalhadores>> Acesso: em out. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Normatizado há um ano, teletrabalho agrada tribunais e servidores. 2017. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84854-normatizado-ha-um-ano-teletrabalho-agrada-tribunais-e-servidores>> Acesso: em out. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Tribunais: o teletrabalho aumenta produtividade do judiciário. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/86511-tribunais-o-teletrabalho-aumenta-produtividade-do-judiciario>> Acesso: em out. 2018

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Conselho Nacional de Justiça. Conheça a norma do teletrabalho no Judiciário. 2017. Disponível em: <<http://cnj.jus.br/noticias/cnj/84996-cnj-servico-conheca-a-norma-do-teletrabalho-no-judiciario>> Acesso: em out. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 227/2016, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>> Acesso: em set. 2018.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Proposta institui equipes de apoio em regime de teletrabalho no MP e no CNMP. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/noticias-cddf/11288-proposta-institui-equipes-de-apoio-em-regime-de-teletrabalho-no-mp-e-no-cnmp>> Acesso: em out. 2018.

FILHO, Manoel Toledo. **O teletrabalho na perspectiva da Reforma Trabalhista brasileira e do direito comparado**. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, n. 03, jul/set 2017, p. 189. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115874/2017\\_toledo\\_filho\\_manoel\\_carlos\\_teletrabalho\\_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115874/2017_toledo_filho_manoel_carlos_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Acesso: em out. 2018.

GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**. 10ª edição, Editora Saraiva, São Paulo, 2005, p. 21.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível**. 1a ed. Brasília: Senac; 2009.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Teletrabalho no setor público: impacto potencial sobre o tráfego urbano e as emissões de carbono**. Brasília, 2016, p. 1-17.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr/ Biblioteca LTr Digital 2.0, 2004, p. 18.

JUNIOR, Sergio Fernandes. **A Regulamentação do Teletrabalho pela Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>> Acesso: em set. 2018.

NOBRE, Leticia. Home office no serviço público: produtividade e qualidade de vida. 2018. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/colunas-blogs/vaga-garantida/home-office-no-servico-publico-produtividade-e-qualidade-de-vida.>> Acesso: em out. 2018.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Convenção 177. Disponível em: <[www.oit.org](http://www.oit.org)> Acesso: em set. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; EUROFOUND. Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar: efeitos sobre o mundo do trabalho. 2017. Disponível em: <[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_544138/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang-pt/index.htm)> Acesso: em out. 2018.

PEIXOTO, Shuellen. TRT-2: Administração quer impor maior produtividade ao teletrabalho. 2018. Disponível em: <<https://www.sintrajud.org.br/trt-2-administracao-quer-impor-maior-produtividade-ao-teletrabalho/>> Acesso: em out. 2018.

RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite; SILVA, Cristina Wanda Brandão Cardoso. **Teletrabalho e a Reforma Trabalhista**. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/68315/teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: set. 2018.

SAP CONSULTORIA; SOBRATT. Pesquisa: Home Office Brasil 2016 – Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>> Acesso: em out. 2018.

SILVA, Homero. Comentários à Reforma Trabalhista: análise da Lei 13.467/2017. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, 2017.

SILVA. Aimée Mastella Sampaio. **A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro**. 2015, p. 1-16. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf>> Acesso: em out. 2018.

STJ. Entrevista. Futuro presidente aposta na tecnologia para acelerar prestação jurisdicional. 2018. Disponível em: <[http://www.stj.jus.br/sites/STJ/default/pt\\_BR/Comunica%C3%A7%C3%A3o/noticias/Not%C3%ADcias/Futuro-presidente-aposta-na-tecnologia-para-acelerar-presta%C3%A7%C3%A3o-jurisdicional](http://www.stj.jus.br/sites/STJ/default/pt_BR/Comunica%C3%A7%C3%A3o/noticias/Not%C3%ADcias/Futuro-presidente-aposta-na-tecnologia-para-acelerar-presta%C3%A7%C3%A3o-jurisdicional)> Acesso: em out. 2018.

STM. Superior Tribunal Militar. Teletrabalho na JMU. 2018. Disponível em: <<https://www.stm.jus.br/informacao/agencia-de-noticias/item/8610-dipes-faz-um-balanco-positivo-sobre-o-uso-teletrabalho-na-jmu-desde-sua-implantacao-em-2017>> Acesso: em out. 2018.

TJMG. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Teletrabalho contribui para proteção da família. 2017. Disponível em: <<http://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/teletrabalho-contribui-para-protecao-da-familia.htm#.W9Ym82hKjIU>> Acesso: em out. 2018.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr/Biblioteca LTr Digital 2.0, 2005, p. 18.

ZANELLA DI PIETRO, Maria Sylvia. **Direito Administrativo**. 24ª edição, Editora Atlas, São Paulo, 2011, p. 85.

SEÇÃO DE SERVIÇO SOCIAL: Impactos do teletrabalho na saúde e qualidade de vida do servidor do TRT 6ª Região. 2018. Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2018/08/01/teletrabalho-eficiencia-nos-processos-e-qualidade-de-vida-para-o-servidor>> Acesso: em out. 2018.

TRT-13. Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba. Regional paraibano já tem 36 servidores participando do teletrabalho. 2016. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2016/05/trt-da-paraiba-ja-tem-36-servidores-participando-do-teletrabalho>> Acesso: em out. 2018.

TRT-1. Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro. Listagem de teletrabalhadores do TRT/RJ. 2018. Disponível em: <<https://www.trt1.jus.br/listagem-de-teletrabalhadores-do-trt/rj>> Acesso: em out. 2018.

TRT-3. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Servidores em teletrabalho. 2018. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/transparencia/downloads/teletrabalho/teletrabalho-geral-portal-transparencia-outubro.pdf>> Acesso: em out. 2018.

TRT-4. Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Servidores em teletrabalho. 2018. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/teletrabalho>>. Acesso: em out. 2018.

TRT-5. Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Servidores em teletrabalho. 2018. Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/rh/servidores-teletrabalho>> Acesso: em out. 2018.

TRT-6. Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco. Servidores em teletrabalho. 2018. Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br/portal/transparencia/servidores-em-teletrabalho>> Acesso: em out. 2018.

TRT-7. Tribunal Regional do Trabalho do Ceará. Listagem de teletrabalhadores. 2018. Disponível em: <[http://www.trt7.jus.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3435&catid=192&Itemid=649](http://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3435&catid=192&Itemid=649)> Acesso: em out. 2018.

TRT-8. Tribunal Regional do Trabalho do Pará e Amapá. Teletrabalho é uma realidade no TRT8. 2018. Disponível em: <<https://www.trt8.jus.br/noticias/2018/teletrabalho-e-uma-realidade-no-trt8>> Acesso: em out. 2018.

TRT-9. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Servidores em teletrabalho. 2018. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/transparencia/teleTrabalho.xhtml>> Acesso: em out. 2018.

TRT- 10. Tribunal Regional do Trabalho do Distrito Federal e Tocantins. Servidores atualmente no regime de teletrabalho. 2018. Disponível em: <[https://www.trt10.jus.br/transparencia/contas\\_publicas/gestao\\_pessoas/?pagina=teletrabalho/index.php](https://www.trt10.jus.br/transparencia/contas_publicas/gestao_pessoas/?pagina=teletrabalho/index.php)> Acesso: em out. 2018.

TRT- 11. Tribunal Regional do Trabalho da Amazonas e Roraima. Teletrabalho. 2018. Disponível em: <[https://portal.trt11.jus.br/index.php/transparencia/contas\\_publicas/2901-teletrabalho](https://portal.trt11.jus.br/index.php/transparencia/contas_publicas/2901-teletrabalho)> Acesso: em out. de 2018.

TRT-13 Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba. Servidores em teletrabalho. 2018. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/transparencia/servidores-em-teletrabalho>> Acesso: em out. de 2018.

TRT-16. Tribunal Regional do Trabalho do Maranhão. 2018. Disponível em: <<http://ma.trt16.jus.br/www/site/imprimir.php?noticia=38905>> Acesso: em out. 2018.

TRT-17. Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. Relatório dos servidores em teletrabalho. 2018. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/principal/gestao-pessoas/teletrabalho/relatorio>> Acesso: em out. 2018.

TRT-18. Tribunal Regional do Trabalho de Goiás. Tabela de servidores em teletrabalho. 2018. Disponível em: <[http://www.trt18.jus.br/portal/transparencia\\_arquivo/teletrabalho/](http://www.trt18.jus.br/portal/transparencia_arquivo/teletrabalho/)> Acesso: em out. 2018.

TRT-19. Tribunal Regional do Trabalho de Alagoas. Servidores em regime de teletrabalho. 2018. Disponível em: <<https://www.trt19.jus.br/portalTRT19/transparencia/teleTrabalho>> Acesso: em out. 2018.

TRT-22. Tribunal Regional do Trabalho do Piauí. Servidores do TRT-PI em teletrabalho. 2018. Disponível em: <<http://www.trt22.jus.br/portal/transparencia/teletrabalho/servidores-do-trt-pi-em-teletrabalho/>> Acesso: em out. 2018.

TRT-23. Tribunal Regional do Trabalho do Mato Grosso. Memorando estabelece prazo para comparecimento e entrega de relatório de ações de servidores em teletrabalho. 2018. Disponível em: <<http://www4.trt23.jus.br/portal/trtnoticias/conteudo/15655>> Acesso: em out. 2018.

Tribunal de Justiça do Acre. Teletrabalho. 2018. Disponível em: <<https://www.tjac.jus.br/teletrabalho/>> Acesso: em out. 2018.

Tribunal de Justiça do Amapá. “Teletrabalho” já é uma realidade no Tribunal de Justiça do Amapá. 2018. Disponível em: <<http://www.tjap.jus.br/portal/publicacoes/noticias/6335-%E2%80%9Cteletrabalho%E2%80%9D-j%C3%A1-%C3%A9-uma-realidade-no-tribunal-de-justi%C3%A7a-do-amap%C3%A1.html>> Acesso: em out. 2018.

Tribunal de Justiça do Ceará. Teletrabalho. 2019. Disponível em: <<https://www.tjce.jus.br/noticias/teletrabalho-e-tema-da-entrevista-do-judiciario-em-evidencia-desta-semana/>> Acesso: em out. 2018.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Teletrabalho. 2018. Disponível em: <<http://www.tjdft.jus.br/transparencia/pessoal/teletrabalho>> Acesso: em out. 2018.

Tribunal de Justiça do Maranhão. Teletrabalho. 2018. Disponível em: <<http://anajud.org.br/index.php/70-site-do-tjma-ressalta-experiencia-extremamente-positiva-do-teletrabalho-dentro-do-tribunal-com-resultados-expressivos-de-aumento-de-produtividade-dos-servidores>> Acesso: em out. 2018.

Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Teletrabalho garante produtividade maior no TJMG. Disponível em: <<http://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/teletrabalho-garante-produtividade-maior-no-tjmg.htm#.W9b-V2hKjIV>> Acesso: em out. 2018.